

# Flash Info ! CPPNI DU 9 JUILLET 2025.



## Actualité de la Branche :

- L'avenant 66 devenu le 68 qui revalorise les premiers coefficients de quelques euros n'a pas été examiné comme prévu par la CNA (Commission Nationale d'agrément) du 3 juillet, il devrait l'être fin juillet ? les discussions entre l'état et les Conseils Départementaux n'aboutissent pas concernant la politique salariale.

Il est incroyable qu'un secteur tel que l'accompagnement et les soins à domicile qui exerce des missions incontournables auprès des citoyens en perte d'autonomie serve de variable d'ajustement auprès de nos dirigeants.

- L'avenant 69 sur la prévoyance n'est également pas agréé, cela aura un impact financier en fin d'année sur les comptes de résultats.
- L'avenant 70 sur la classification des aides-soignants : il est signé en séance par la CFDT et FO. Il reclasse les AS au niveau TAM degré 1. C'est juste une mise en conformité par rapport au référentiel métier. La CGT va consulter ses bases.
- L'avenant congés payés et congés d'ancienneté : il n'est pas ambitieux, il rajoute deux étapes à 30 ans et 40 ans qui octroient un jour de plus par décennie. Il précise les modalités de report des congés d'ancienneté en cas de maladie. Il va être mis à signature, la CGT va consulter ses bases. Cet avenant n'est vraiment pas à la hauteur quand on connaît et reconnaît la pénibilité de nos métiers.
- L'avenant temps partiels : en négociation depuis 2022 cet avenant n'a pas abouti. Les propositions des employeurs ne sont pas assez favorables aux salariés. Il comprend trop de dérogations au code du travail. Il sera renégocié en septembre.
- L'avenant pénibilité : porté par la CGT, il pourrait permettre aux salariés de partir 2 ans avant l'âge légal du départ à la retraite. Il est reporté en septembre. Nous sentons bien les réticences des employeurs, mais nous ne lâcherons rien !!!

Vous trouverez en annexe du flash infos une information réalisée par le collectif aide à domicile concernant la dotation complémentaire prévue par la loi de financement de la Sécurité Sociale de 2022 valable jusqu'en décembre 2030. Il vous explique les modalités d'attribution pour améliorer la QVT (qualité de vie au travail) dans vos associations.

Aux vues de la détérioration de notre Branche, mais aussi de tous les métiers du médico-social, la FNPOS CGT organisera une journée d'action début octobre pour tous les secteurs de la Fédération. Préparez-vous ... nous reviendrons vers vous avec une date et des tracts pour la mobilisation.

**Rappel** : la pétition reste en ligne tout l'été. A ce jour nous sommes à 22 437 signatures. Elle nous servira à interpeller le gouvernement à la rentrée sur des bases concrètes.

[Lien de la pétition !](#)

## ANNEXE:

### **Dotation complémentaire prévue par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2022**

Mise en œuvre du décret n° 2022-735 du 28 avril 2022 relatif au financement des services proposant des prestations d'aide et d'accompagnement à domicile.

Le premier volet, mis en place dès le 1er janvier 2022, instaure un tarif minimal national pour la valorisation d'une heure d'aide à domicile réalisée en mode prestataire, fixé à 22 euros pour 2022, porté à 23 euros pour 2023 et à 23,50 euros pour 2024. Ce tarif de l'aide sociale légale, est prévu à l'article **L. 314-2-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF)**.

Le second volet, effectif à compter du 1er septembre 2022, consiste en l'introduction d'une dotation complémentaire.

#### **Dotation complémentaire de la CNSA pour l'Aide à Domicile :**

La « la dotation complémentaire » prévue au 3ème du 1 de l'article L.314-2-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) visant à financer des actions améliorant la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Les actions ouvrant droit au financement par la dotation complémentaire doivent permettre de réaliser un ou plusieurs objectifs suivants, listés à l'article L.314-2-2 du CASF :

- 1 – Accompagner des personnes dont le profil de prise en charge présente des spécificités.
- 2 – Intervenir sur une amplitude horaire incluant les soirs, les week-ends et les jours fériés.
- 3 – Contribuer à la couverture des besoins de l'ensemble du territoire.
- 4 – Apporter un soutien aux aidants des personnes accompagnées.
- 5 – Améliorer la qualité de vie au travail des intervenants.
- 6 – Lutter contre l'isolement des personnes accompagnées.

#### **Comment bénéficiaire de cette dotation ? :**

Les SAAD devront participer à des appels à candidatures organisés par les Conseils Départementaux.

**Dans un premier temps, ceux-ci seront lancés chaque année jusqu'à ce que la totalité des Saad du département bénéficie de la dotation (au plus tard jusqu'au 31 décembre 2030).**

Cette dotation est conditionnée à la signature d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Le Département peut décider de retenir tous les objectifs, une partie d'entre eux ou un seul d'entre eux selon ses besoins.

La CNSA attire particulièrement l'attention des départements sur la nécessité d'accorder une place particulière à l'objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT).

Il est recommandé d'inscrire la QVT en bonne place parmi les objectifs prioritaire dans tous les appels à candidatures.

La CNSA compense « intégralement » les départements en fonction notamment du soutien apporté aux services. Ce soutien était plafonné à 3 € par heure en 2022, à 3,144 € en 2023 et à 3,311 € en 2024.

Exemple : Sur le Département de la Gironde, 40 structures ont bénéficié de la dotation qualité entre 2022 et 2024. Ces informations sont consultables en libre accès.

Exemples de montants utilisés par une structure d'environ 400 salariés :  
308 000 € de dotation qualité pour 2023 et 470 000 € en 2024 (pour la même structure).

**L'objectif 2 permet de valoriser financièrement les salariés qui interviennent les week-end et jours fériés et qui ont des horaires atypiques.**

Exemple d'utilisation dans mon association (avec signature d'un accord) :

- Majoration de 15 % sur les heures travaillées entre 7 H et 8 H du matin et également de 19 H à 22 H.
- Majoration de 15 % sur toutes les heures travaillées le samedi.
- Récupération des heures travaillées un jour férié.

**L'objectif 1 : Accompagner des personnes dont le profil de prise en charge présente des spécificités.**

Exemples :

- Mise en place de formation dédiées à l'accompagnement des personnes handicapées et aux spécificités du handicap.
- Valorisation salariale et aménagement des interventions sur des situations complexes.
- Mise en place d'interventions en doublon sur les situations identifiées avec les prescriptions des plans d'aide.

**L'objectif 4 permet d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés.**

Exemples :

- Améliorer l'intégration des nouveaux salariés.
- Développement du tutorat et des binômes.
- Fourniture d'équipements individuels et aides techniques.
- Organisation de plus de temps de réunion de service et de temps convivialité.
- Création d'antennes délocalisées, salles de pause.

Sur la période 2022/2023, la CNSA a alloué aux Conseils Départementaux 275 millions d'euros.

Certains employeurs ont fait le choix d'élargir les secteurs d'intervention, de financer les équipes autonomes ou encore de mettre en place des astreintes.

**Les élu.e.s doivent être force de propositions afin d'orienter dans la mesure du possible, l'utilisation de ces enveloppes vers les salariés ! Ne laissez pas l'employeur décider seul de l'usage de ces budgets.**